Moderniseringsstyrelsen

Centralorganisationernes Fællesudvalg

Resultatet af

Forhandlingerne mellem Finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg

Februar 2015



06-02-2015 18:49

RESULTATET

AF FORHANDLINGERNE MELLEM FINANSMINISTEREN OG CENTRALORGANISATIONERNES FÆLLESUDVALG

2015

I. Overenskomst-/aftaleperiode

Overenskomster og aftaler fornys for en periode af 3 år fra 1. april 2015/overenskomsternes eventuelle senere udløbstidspunkt.

II. Generelle lønforhøjelser

Med virkning fra 1. april 2015 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,27 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2015.

Med virkning fra 1. april 2016 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,80 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2015.

Med virkning fra 1. april 2017 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,00 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2015.

Med virkning fra 1. december 2017 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,50 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2015.

Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

Såfremt den statslige lønudvikling har ligget under den private sektors lønudvikling, udmønter reguleringsordningen 80 pct. af forskellen (positiv udmøntning).

Reguleringsordningen er suspenderet i 2015, hvilket indebærer, at der ikke er nogen udmøntning fra reguleringsordningen i 2016.

Reguleringsordningen udmøntes således pr. 1. april 2015 og 1. april 2017.

Såfremt den statslige lønudvikling har ligget over den private sektors lønudvikling, udmønter privatlønsværnet 100 pct. af forskellen (negativ udmøntning).

Privatlønsværnet udmøntes pr. 1. april 2016, 1. april 2017 og 1. december 2017, jf. nedenfor.

III. Reguleringsordning

a) Reguleringsordningen videreføres i ændret form og suspenderes helt i 2015, *jf.* ***Bilag A.***

b) Den ændrede form indebærer, at der fremover kun sker udmøntning fra reguleringsordningen, når de statslige lønninger er steget mindre end lønningerne i den private sektor. Der vil i stedet ske regulering i overensstemmelse med privatlønsværnet, hvis de statslige lønninger stiger mere end lønningerne i den private sektor, *jf nedenfor.*

c) Parterne er enige om, at der fortsat er behov for, at Danmarks Statistik leverer særkørsler af indeks, der tager højde for, at Danmarks Statistiks sektorafgrænsning afviger fra statens forhandlingsområde. På baggrund af en omlægning af lønindeksene i Danmarks Statistik er parterne blevet enige om en korrektion af lønindeksene, så beregningen af udmøntningerne fra reguleringsordningen baseres på særkørsler fra Danmarks Statistik.

d) Parterne vil drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det statslige lønindeks, hvis Danmarks Statistik foretager omlægninger af lønindeksene, der kan have betydning for den opgjorte lønudvikling.

e) Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværsstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

IV. Privatlønsværn

Der indføres et privatlønsværn, som vil modvirke, at statens lønudvikling vil ligge højere i aftaleperioden end lønudviklingen i den private sektor, ***jf. Bilag B.***

Der sker udmøntning fra privatlønsværnet, når de statslige lønninger er steget mere end lønningerne i den private sektor. Når statens lønninger stiger mindre end lønningerne i den private sektor, udmønter privatlønsværnet 0 pct.

Beregningerne af udmøntningen fra privatlønsværnet baseres på samme datagrundlag som beregningen af udmøntningen fra reguleringsordningen, dvs. særkørsler fra Danmarks Statistik.

Behov for eventuelle korrektioner af det statslige lønindeks i forbindelse med beregning af udmøntning fra reguleringsordningen medfører som udgangspunkt et tilsvarende be-

hov for korrektioner af lønindekset til brug for beregningen af udmøntninger fra privatlønsværnet.

V. Hensigtserklæring

Parterne er enige om, at det er en fælles målsætning at bringe den i 2008 indledte forskel i lønudviklingen mellem den private og statslige sektor til ophør i den næstkommende overenskomstperiode (fra 2018 og frem). Det er således den fælles målsætning, at det statslige og private lønindeks med basisår 2008 senest i den næstkommende overenskomstperiode er sammenfaldende.

VI. Andre formål

1. Centralt og lokalt samarbejde samt psykisk arbejdsmiljø

Centralt og lokalt samarbejde
Parterne er enige om at styrke det centrale og lokale samarbejde på de statslige arbejdspladser, jf. ***Bilag C.***

Psykisk arbejdsmiljø
Parterne er enige om en fælles indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø på de statslige arbejdspladser, jf. ***Bilag D.***

Udgift: **1. år: 4.760.000 kr.**

2. Kompetenceudvikling

Parterne er enige om at videreføre de ved OK13 aftalte rammer for parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten, herunder det partsfælles Kompetencesekretariat, *jf.* ***Bilag E.*** Det aftalte betyder, at Kompetencefonden og Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser (FUSA) videreføres, samt at der fortsat skal afsættes betydelige ressourcer til kompetenceudvikling i staten.

Ovenstående indebærer, at:
- aftalen om kompetenceudvikling videreføres uændret,

- aftalen om Kompetencefonden videreføres med de i *bilag E* anførte ændringer
- aftalen om FUSA videreføres med de i *bilag E* anførte ændringer, og at
- aftalen om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten videreføres uændret.

Udgift: 1. år: 57.400.000 kr.

Tilbageføres til rammen ved overenskomstperiodens udløb

3. Vilkår for ansættelse af chefer

CFU/Akademikerne og Finansministeriet har i forbindelse med aftale- og overenskomstfornyelsen drøftet perspektiver for et nyt grundlag for løn- og ansættelsesvilkår for chefer på det statslige område. Parterne er enige om i perioden at afsøge mulighederne for at fastsætte nye rammer for ansættelse af chefer, med henblik på at disse kan træde i kraft den 1. juli 2016. Afsøgningen søges afsluttet senest januar 2016. Der henvises til ***Bilag F.***

Udgift: 0 kr.

4. Fratrædelsesbeløb ved åremålsansættelse

Der er enighed om at ændre adgangen til at aftale fratrædelsesbeløb i forbindelse med udløb af åremålsansættelse i tilfælde, hvor den ansatte fortsætter i et ansættelsesforhold inden for ansættelsesområdet. Åremålsaftalen ændres med virkning for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. juni 2015 eller senere, jf. ***Bilag G.***

Mindreudgift:
1. år: (1. januar 2016) 4.000.000 kr.
2. år: (1. januar 2017) 4.000.000 kr.

5. Aflønning af dommere m.fl.

Med henblik på lønforbedringer til grupper, der er omfattet af Domstolsstyrelsens chefløn-pulje, udmøntes 3,6 mio. kr. pr. 1. januar 2016 og yderligere 3,6 mio. kr. pr. 1. januar 2017.

Udgift:
1. år: (1. januar 2016) 3.600.000 kr.
2. år: (1. januar 2017) 3.600.000 kr.

6. Generel ATP-forhøjelse

1. Generelle forhøjelser af ATP-satser finansieres af rammen ved overenskomstfornyelse for den periode, i hvilken forhøjelsen gennemføres.

2. Da ATP-lønsummen ikke procentreguleres, reduceres finansieringen af generel regulering som nævnt i punkt 1 med et beløb, der svarer til stigningen i procentreguleringen gennem den overenskomstperiode, der udløber med udgangen af marts måned i overenskomstfornyelsesåret, beregnet af den ATP-lønsum, der lå til grund for forhandlingerne i den foregående overenskomstfornyelse.

3. For OK15 beregnes rabatten ved ATP-forhøjelsen pr. 1. januar 2016 som procentreguleringen pr. 1. april 2013 og 1. april 2014 af ATP-lønsummen pr. 2. kvartal 2012 på forhandlingsfællesskaberne (OK13 lønsummen). Udgiften er beregnet til 20,0 mio. kr., og rabatten er beregnet til 1,5 mio. kr. Den samlede udgift udgør således 18,5 mio. kr.

4. Da den generelle ATP-forhøjelse først træder i kraft 1. januar 2016, tilføres der i 1. år i overenskomstperioden 1,1 mio. kr. fra ATP-rabatten til Kompetencefonden og FUSA. Beløbet svarer til ATP-rabatten fra 1. april 2015 til 1. januar 2016.

5. Eventuelle overskydende beløb ved kommende overenskomstfornyelser i henhold til punkterne 1 og 2 henstår for Akademikernes vedkommende til finansiering af oprykning til eller imod sats A. For OAO-S's, LC's og CO10's vedkommende tilføres rammen overskydende beløb. Det samme gælder for Akademikerne, når sats A-projektet er gennemført.

Udgift: **1. år: 18.500.000 kr.**

7. Forhøjelse af minipension

1. I OAO-S-fællesoverenskomsten forhøjes pensionsbidragsprocenten for minipensionen fra 10,65 til 11,19 med virkning fra 1. april 2015.

2. For følgende grupper forhøjes pensionsbidragsprocenten for minipensionen med virkning fra 1. april 2015 som anført:

   - I overenskomstaftale af 1. april 2013 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening for konstabelgruppen af linjen og reserven, konstabelelever samt korporaler af linjen og reserven forhøjes pensionsbidragsprocenten fra 6,72 til 7,26.

- I organisationsaftale af 2. juli 2013 mellem Fødevarestyrelsen og Serviceforbundet om tilsynsfunktionærer ved eksportautoriserede slagterier mv. forhøjes pensionsbidragsprocenten fra 7,28 til 7,82.

- I organisationsaftale af 18. december 2013 mellem Finansministeriet og Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden forhøjes pensionsbidragsprocenten fra 10,65 til 11,19.

- I fællesoverenskomst af 27. august 2013 mellem Den selvstændige offentlige virksomhed DSB og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område forhøjes pensionsbidragsprocenten fra 10,65 til 11,19.

- I organisationsaftale af 10. september 2009 mellem Det Kongelige Teater og Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund for sceneteknikere/pedeller ved Det Kongelige Teater forhøjes pensionsbidragsprocenten fra 6,07 til 6,61.

- I overenskomst mellem Kystdirektoratet og Sømændenes Forbund i Danmark for skibsassistenter ansat ved Kystdirektoratet forhøjes pensionsbidragsprocenten fra 10,5 til 11,04.

- I overenskomst mellem Søfartsstyrelsen og Sømændenes Forbund i Danmark (skibsassistenter på skoleskibet "Danmark") forhøjes pensionsbidragsprocenten fra 9,0 til 9,54.

- For tjenestemandslignende kirkegårdsledere og -assistenter på OAO's forhandlingsområde forhøjes pensionsbidragsprocenten fra 10,65 til 11,19.

Udgift: **1. år: 12.057.000 kr.**

8. Forældreorlov med løn – 1 uge ekstra til faderen

§ 6, stk. 1, i aftale af 10. november 2014 om barsel, adoption og omsorgsdage erstattes af følgende:

"Moderen har ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9. Faderen/medmoderen har ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9.

En mandlig adoptant har tilsvarende ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov.

Ændringen har virkning for fædre/medmødre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere."

Ændringen forudsætter, at beskæftigelsesministeren i henhold til ligebehandlingslovens § 13 imødekommer parternes fælles anmodning om fravigelse af princippet om ligebehandling.

Udgift: **1.år: 15.000.000 kr.**

9. Opsparingsdage

I tjenestemændenes arbejdstidsaftale, i fællesoverenskomsterne samt i akademikeroverenskomsten ændres bestemmelserne om konverterede omsorgsdage i overensstemmelse med ***Bilag H*** om opsparingsdage. Ændringen får dermed også virkning for personalegrupper, i hvis ansættelsesvilkår der henvises til den til enhver tid gældende arbejdstidsaftale for tjenestemænd.

Samme ændring gennemføres i tilsvarende bestemmelser i andre overenskomster, aftaler mv. inden for CFU/Akademikernes forhandlingsområder.

Udgift: **0 kr.**

10. Aftalen om lønfradrag/-beregning for tjenestemænd

Aftale af 14. maj 1985 om lønfradrag/-beregning som ændret ved tillægsaftale af 20. januar 1987 opdateres redaktionelt.

Parterne er endvidere enige om at se på mulighederne for en forenkling/justering af de beregningsprincipper, der er fastsat i aftalen. Drøftelserne herom tilstræbes afsluttet inden udgangen af 2015.

Udgift: **0 kr.**

11. Lokallønspuljer

Lokallønspuljerne opskrives med 11,7 mio. kr. pr. 1. april 2016 og 11,7 mio. kr. pr. 1. april 2017 på følgende områder:

- Folkekirken
- Det Kgl. Teater
- Trafikstyrelsen
- Naviair
- Forsvaret
- Politiet
- Produktionsskoler

Udgiften finansieres af LC's og CO10's restpuljer.

12. DOKS-organister

Der er enighed om at undtage grupper af tjenestemænd i folkekirken fra puljestyringen i aftale om lokalløn og aftale om chefløn, jf. ***Bilag I og J.***

Udgift: **0 kr.**

13. Universiteter

Det er aftalt, at det pensionsgivende tillæg til tjenestemandsansatte lektorer/seniorforskere og seniorrådgivere ved universiteterne forhøjes pr. 1. april 2015 fra 87.900 kr. til 89.100 kr. (grundbeløb 31. marts 2012).

Udgift: **0 kr.**

14. Samarbejdssekretariatet

Samarbejdssekretariatet videreføres uændret.

Udgift: **1. år: 2.057.573 kr.**

Tilbageføres til rammen ved overenskomstperiodens udløb.

VII. Uden for aftaleområdet

1. Lønstatistik på forsvarets område

Der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra de centrale parter samt Forsvarsministeriet og de respektive organisationer på området med henblik på at kortlægge følgende:

1. Hvilke tekniske muligheder/begrænsninger er der for at give adgang til lønstatistik på det lokale niveau - niveau III eller dybere - til brug for de lokale lønforhandlinger.
2. Løndele/tillæg og tilhørende timer, der er aftalt ydet ved tilkøb af mere arbejdstid end dagsnormen. Det kortlægges, hvorledes disse indgår/registreres i forsvarets løndatabase og forhandlingsdatabasen.

Mulighederne for eventuelt at implementere forslag til ændringer i såvel adgang som registrering drøftes.

Arbejdsgruppens kortlægning søges afsluttet inden 30. juni 2015.

Udgift: **0 kr.**

2. Bodsfastsættelse

Ved indgåelse af forlig (bod) i sager om brud på ansættelsesmyndighedens pligt til at underrette organisationerne om afskedigelser tages der i overensstemmelse med arbejdsretsloven hensyn til sagens konkrete omstændigheder.

3. Finansministeriets rådgivningsvirksomhed

Finansministeriet har tilkendegivet, at man i sin rådgivningsvirksomhed i forhold til ministerier og styrelser vil være opmærksom på cirkulærebemærkningen til fællesoverenskomsterne om, at det henstilles, at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, for eksempel på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning. Dette gælder særligt i forbindelse med større omstillingsprocesser, hvor der inden for opsigelsesperioden for overtallige medarbejdere viser sig behov for at opslå stillinger i organisationen.

Tilsvarende vil Finansministeriet i sin rådgivningsvirksomhed være opmærksom på institutionernes mulighed for at tilbagekalde en opsigelse i opsigelsesperioden.

VIII. Dækningsområde

Overenskomster/organisationsaftaler, der er indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller tilsluttede organisationer, herunder overenskomster, som indgås af Finansministeriet og de kommunale og/eller regionale arbejdsgiverorganisationer i fællesskab, eller som samforhandles i kommunalt/regionalt regi.

Aftaler, der er indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af eller efter bemyndigelse fra de underskrivende centralorganisationer.

IX. Tvistigheder

Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af forhandlingsresultatet afgøres efter de almindelige regler på det pågældende område.

X. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

København, den 6. februar 2015

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)

Finansministeriet

Stats og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab
(CO10 – Centralorganisationen af 2010 og
Lærernes Centralorganisation)

Akademikerne

OK